

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perawat pada dasarnya merupakan bagian dari unsur sumber daya yang sangat penting dalam Rumah Sakit untuk mencapai tujuan. Setiap perawat selalu berharap adanya perubahan menjadi lebih baik dalam bekerja. Namun seiring berjalannya waktu, selalu ada kendala dalam pekerjaan. Sehingga untuk mencapai tujuan dalam organisasi menjadi terhambat.

Peran manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam mengatur dan mengelola berbagai macam karakter serta kemampuan perawat yang berbeda-beda. Dengan banyaknya macam karakter serta kemampuan yang berbeda-beda yang dimiliki perawat, tentu konflik antar perawat bisa saja terjadi. Dan hal ini menjadi tantangan besar dalam dunia manajemen sumber daya manusia untuk mengatasi konflik yang terjadi antar perawat.

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta merupakan salah satu rumah sakit ternama di kota Surakarta. Dengan fasilitas yang dimiliki rumah sakit ini, tentu mampu memenuhi apa yang dibutuhkan masyarakat kota Surakarta dalam dunia medis. Seiring dengan perkembangan jaman, rumah sakit ini selalu mengalami pembaharuan dan penambahan alat medis. Dalam peningkatan fasilitas ini, tentu bukan hanya alat medis saja yang ditingkatkan saja. Pemberdayaan sumber daya manusia juga perlu ditingkatkan, guna meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat.

Dalam pemberdayaan sumber daya manusia di dalam rumah sakit PKU Muhammadiyah, tentu akan banyak muncul beberapa kendala. Bagian pengelola sumber daya manusia yang berada di rumah sakit PKU Muhammadiyah harus melakukan pelatihan agar kualitas dari karyawan dan perawatnya meningkat serta mampu memberikan pelayanan terhadap masyarakat lebih optimal.

Menurut Robbins (2003, hal. 50) mendefinisikan kemampuan (ability) adalah “suatu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Amini (2004, hal. 48) mendefinisikan kemampuan adalah “satu keadaan di mana seseorang siap dalam menghadapi segala situasi dengan bekerja dan resiko yang harus diterima”. Ivancevich, Konopaske, Matteson (2006, hal. 217) mendefenisikan ”Kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik ataupun mental”. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan potensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya secara cepat dan tepat sesuai dengan metode atau standar kerja yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugasnya.

Berkaitan dengan kinerja, menurut Notoatmodjo (2003:23) mendefinisikan bahwa kinerja pegawai adalah ukuran dalam suatu organisasi sampai sejauh mana kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya serta sampai seberapa besar penghargaan yang diberikan perusahaan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Dalam berorganisasi, tidak hanya

kinerja saja yang kemungkinan dipengaruhi oleh kemampuan individu. Ada perihal lainnya, salah satunya loyalitas karyawan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2009:95), “Loyalitas adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab”. Ada indikasi jika kemampuan individu mempengaruhi kinerja dan loyalitas karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis mengambil judul **“Pengaruh Kemampuan individu Terhadap Kinerja dan loyalitas Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah di Surakarta”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan individu berpengaruh terhadap kinerja perawat RS
PKU Muhammadiyah di Surakarta?
2. Apakah kemampuan individu berpengaruh terhadap loyalitas perawat RS
PKU Muhammadiyah di Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini untuk membuktikan dan menganalisis sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kemampuan individu terhadap kinerja perawat.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kemampuan individu terhadap loyalitas perawat.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoretis dan praktis, berikut uraiannya :

1. Manfaat Teoritis

- a. Dapat digunakan sebagai sumber informasi dan diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan kemampuan individu, kinerja, serta loyalitas karyawan.

- b. Diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih konkrit dalam pengembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia.
- c. Untuk menambah khazanah keilmuan dan wawasan bagi masyarakat umum, dan juga untuk rumah sakit yang menaruh minat terhadap permasalahan-permasalahan yang masih mempunyai kepedulian terhadap nasib perawat.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan informasi dan bukti empiris tentang pengaruh kemampuan individu terhadap kinerja, dan loyalitas karyawan sebagai bahan masukan bagi instansi terkait.
- b. Dapat memberikan alternatif terhadap pewacanaan kemampuan individu yang diteliti dalam upaya meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan.
- c. Diharapkan penelitian ini mampu meningkatkan kinerja pegawai sehingga pekerjaan yang dilakukan dan tujuan yang ingin dicapai sesuai berdasarkan visi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta .
- d. Memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, khususnya jajaran karyawan, penyelia (*supervisor*) dan manajemen RS PKU Muhammadiyah Surakarta dan juga dunia medis tentang permasalahan personalia sehingga dapat mengetahui kemampuan individu serta dampaknya terhadap kinerja dan loyalitas di rumah sakit.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Pada penelitian ini akan dijelaskan bagian—bagian penulisan skripsi ini dengan penjabaran sebagai berikut :

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini merupakan bagian awal skripsi yang memberikan gambaran tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini terdiri dari tiga bagian yaitu landasan teori, penelitian terdahulu, dan hipotesis. Pada bagian landasan teori memuat berbagai penjelasan teori tentang kemampuan individu, kinerja, dan loyalitas kerja perawat. Pada bagian penelitian terdahulu memuat penjelasan tentang penelitian terdahulu yang akan dibandingkan dengan penelitian yang baru ini. Sedangkan pada bagian hipotesis merupakan bagian yang menjelaskan tentang dugaan sementara penelitian ini.

3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bagian bab tiga ini merupakan penjelasan mengenai berbagai teori metode atau cara melakukan penelitian ini. Pada bab ini terdiri dari kerangka konseptual, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variable, dan metode analisis data.

4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian empat ini merupakan bab yang menjelaskan tentang hasil yang diperoleh dari penelitian ini yang kemudian akan dibahas secara rinci.

5. BAB V PENUTUP

Bagian bab lima ini merupakan bagian bab penutup dari penulisan skripsi ini. Pada bagian bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran. Pada bagian kesimpulan ini merupakan penjelasan inti dari hasil penelitian, sedangkan bagian saran merupakan menjelaskan anjuran atau pandangan penulis untuk hasil penelitian skripsi ini.